

PRINTED 2022.0630

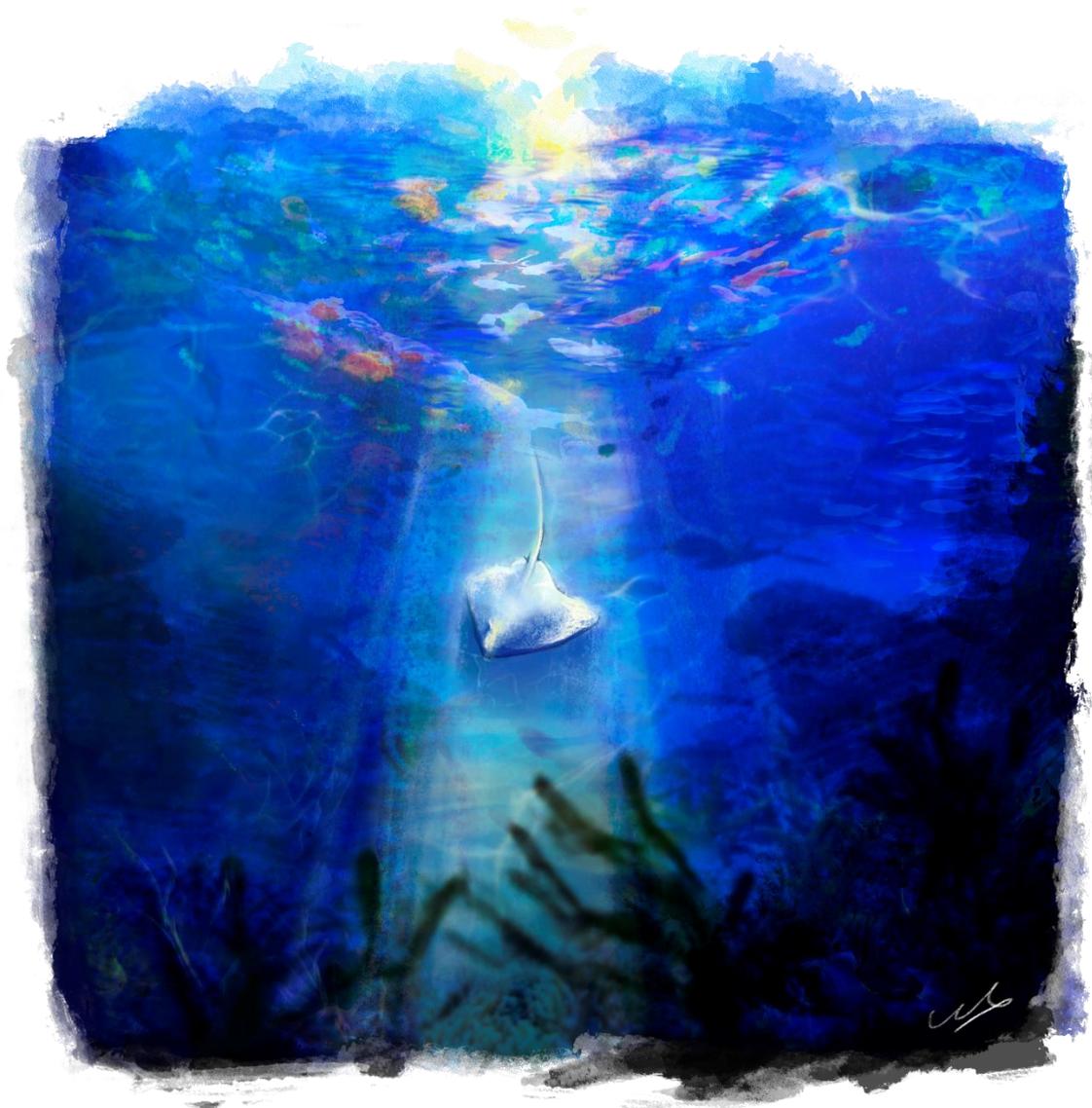
ISSN 2189-4957

PUBLISHED BY ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

June 2022

10



WA
[SINK INTO THOUGHT]

ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

CASE STUDY

自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究 —10年間の振り返りと転機における支援—

宇野 京子¹⁾ 前原 和明²⁾

- 1) 職場適応援助者
2) 秋田大学 教育文化学部

<Key-words>

自閉スペクトラム症, ライフラインチャート, キャリア形成, キャリア発達, 転機

maebarakazuaki@gmail.com (前原 和明)

Total Rehabilitation Research, 2022, 10:52-66. © 2022 Asian Society of Human Services

I. 問題の所在及び目的

障害者の社会参加においては、「ディーセント・ワーク」の理念を念頭においた支援が重要である。すでに、1983年に策定されたILO159号条約においては、職業リハビリテーション（以下、職リハという）を「障害者が適当な職業に就き、それを継続し、かつそれにおいて向上することができるようにすること、及びそれにより障害者の社会への統合又は再統合を促進すること」と定義され、その背景には障害者の職業生活の質の向上が念頭におかれている。また、松為は「生物・心理・社会的な障害のある人が、主体的に選択した仕事役割の継続をとおして生活の質が向上するように、発達過程の全体を通して多面的に支援し、それにより社会への統合又は再統合を促進する総合的な活動」とし、社会環境の急激に変化と実態に基づき、新たな職リハの定義を提唱している²⁾。ここには、言うまでもなく支援の対象者を疾病の診断に捉われず、地域生活で生きづらさを抱える発達障害やひきこもりの人なども含んでいる。2015年9月に、国連サミットにおいて採択された持続可能な開発目標

(Sustainable Development Goals: SDGs) 17項目のうち、目標8の「働きがいのある人間らしい仕事」が大切とする「ディーセント・ワーク」の理念でも示されている。

このような中で、「自閉症スペクトラム障害／自閉スペクトラム症」(Autism Spectrum Disorder : 以下、ASD という)に対する支援に関心が高まっている。2005年施行の「発達障害者支援法」では、これまで制度の狭間にあり、様々な領域において適切な支援が受けられなかったASDを含む発達障害のある人が支援の対象となった。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、2018年4月から法定雇用率の算定基礎の対象に発達障害を含む精神障害者が加わっている。このように、ASD者の支援は改善が進められている。

厚生労働省が5年ごとに行う「障害者雇用実態調査」によると、2018(平成30)年度調査

Received

April 12, 2022

Revised

May 20, 2022

Accepted

May 27, 2022

Published

June 30, 2022

からは発達障害のみにより精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者を発達障害者の障害種別とし、さらに精神障害者保健福祉手帳を所持していない発達障害者（精神科医から発達障害の診断を受けている者）も調査の対象となった。精神障害者保健福祉手帳を所持する者の等級の最も多い等級は3級(48.7%)であり、このうち最も多い疾病は「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害（76.0%）」となっている³⁾。

発達障害は、2013年に医学的定義として「精神障害の診断・統計マニュアル第5版」(DSM-5)によるASD、注意欠如・多動症（Attention deficit/Hyperactivity disorder : ADHD）、限局性学習症（Specific Learning Disorders）等の診断名並びに、2018年6月国際疾病分類の第11回改訂版(ICD-11)によって自閉スペクトラム症、注意欠如多動症、発達性学習症、発達性協調運動症、常同運動症として分類された。ASDは、社会的コミュニケーションの困難と限定された反復的な行動や興味、活動が表れる障害とされている。さらに、知的障害や言語障害を伴う場合と伴わない場合があるとされ、これらの症状は発達段階、年齢や環境などによって大きく変化するとも言われている。

特にASD者の一般就業においては、職務の遂行に関する課題以外の課題が指摘されることが多い。ASD者の中でも、高学歴で知的にも高い場合があり、仕事そのものの能力であるハードスキル（例えば、パソコン技能や作業能力など）は十分に所有していても、職業生活遂行能力（例えば、職場内コミュニケーションなどの対人技能や職場ルールの理解と順守など）と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えている者が多いとされている⁴⁾。また真船は、必要な配慮が特別扱いと誤解されて軋轢が生じる場合もあると指摘している⁵⁾。

ASD者の職場定着や支援方法に関する研究は多数あり、知見も普及しつつあるようにみえる。障害者職業総合センターは、発達障害者の就労定着のために企業と支援機関との連携の強化や、様々なノウハウを蓄積しそれらが生かされるような専門性を有する支援者の育成が喫緊の課題となっていると指摘している⁶⁾。また、望月は、発達障害者に関する理解と対応の専門性は連携関係の質に関わる問題であると指摘している⁷⁾。しかし、その一方で研究の多くは、ASD者当事者への支援の報告にとどまっており、ASD者本人が生活の質（Quality of Life : 以下QOLという）を向上させたいという願いやASD者が望むキャリアアップに主眼においた研究はほとんどない。今後、労働人口の減少が進むなかASD者の就労がさらに活性化され、量だけでなくキャリアパスなど質的な側面についての支援を検討していくことが求められるといえる。そこで本研究では、週30時間就労からフルタイムを果たしたASD者1事例の就業上の転機、心理的变化、その際の支援者との相互作用から、ASD者が持つキャリアアップの動機とその結果生じる行動変容に対する支援の観点について検討する。

II. 方法

1. 研究手法

本研究では、研究目的に基づき、ASD者の詳細な就業状況の把握をするため、インタビュー調査に基づく質的研究を実施する。

2. 調査協力者

調査協力者は、ASDの診断を受けたAさんとする。

Aさんは、精神障害者保健福祉手帳2級を所持している。IQは平均値で、睡眠障害や抑う

つ状態等により入院加療歴がある。入院治療当時、主治医からは「指示を真面目にこなし、報告等のルールが守れる穏やかな性格」との評価を受けている。

また、201X年に、発達障害者に対する専念的支援プログラムを受講するため職業リハビリテーションの専門機関のひとつである地域障害者職業センターで職業評価を受けている。Aさんから情報提供を受けた、職業評価結果の概要を表1に示す。

表1 職業評価の結果(一部抜粋)

項目	検査名等	所見等
側面		
身体的側面		身体的側面において就労上問題はない。
精神的側面	TEG II MSFAS	ACが100パーセントと高いAC優位型。 家族や病院、各支援機関等との相談体制を継続した状態が、今後の安定した就労においては必要と考えられる。
社会的側面	MSFAS	対人対応時に緊張は高く、社交辞令や冗談などは理解しづらい。依頼された事は難しいことでも断りづらいとの自己評価はあるが、話し方は丁寧で社会性、融通性は一定程度有している。日常生活面では、生活リズムの崩れやすさはある。睡眠時間は9時間程で、寝起きは悪く休日は寝て過ごすことが多い。
職業的側面	厚生労働省 編一般職業 適正検査 (GATB)	[適正検査] 適正能力プロフィールでは、能力分布上概ねC~D段階で平均前後。空間、共応、指先、手腕はE段階で、やや下回る値。定型的な職務から行い少しずつレベルアップを図ると良い。
	職業レディ ネス・テスト	[職業レディネス・テスト] 基本的志向性は対人が低く、対感情、対物においては同程度に高い数値が出た。 [指示理解、作業遂行等] 比較的簡易な作業は口頭での指導で理解できる。急がされるとミスが出てしまうため自分のペースが保たれると良い。質問や確認も自発的に行うことができる。

TEG II : 東大式エゴグラム

MSFAS : 幕張版ストレス疲労アセスメントシート

3. 研究手続き

インタビュー調査は、202X年Y月に2日に分けて実施した。全インタビュー時間は約3時間であった。このインタビューでは、Aさんが特性に気付くきっかけになった出来事から、発達障害の特性理解、福祉的就労から一般就労へ、フルタイムを目指した時に活

用した社会資源など、現在に至るまでの約 10 年間について語ってもらえるようインタビューガイドを作成した。

インタビューは、インターネット会議システムのミーティングソフト Zoom を利用した。内容は本人の同意を得て IC レコーダーに録音した。インタビューデータから逐語録を作成し、A さんに内容を確認してもらい分析を行った。

4. 分析方法

1) 自叙伝とライフライン法

A さんは、入院治療中に当時の出来事や心情を 400 字詰原稿用紙 39 枚に書いた自叙伝を保管していた。その自叙伝の内容と、インタビュー内容と相違が無いかを確認し、記憶を補填するためのデータとして採用した。

本研究では、質的アセスメント技法の一つであるライフライン法⁸⁾を用いる。この技法は、対象者へ縦軸を感情のプラスマイナスの評価軸と横軸は年齢を表した用紙を渡し当時起こった出来事を振り返って頂き、本人が感じた感情を線の浮き沈みで表現するものである。本研究で用いた目的は、A さんの特性に配慮し視覚的に自身がたどってきた経過を確認してもらうためである。縦軸の目盛りの設定は、趣旨を説明した後に、結婚など「自分がまだ経験していない幸福感を感じた時」を+10、-10 は親族との死別を経験したことから「死んでしまいたいと思う程の辛さや苦しさを感じた時」と設定した。

2) KJ 法

得られたインタビューデータを、KJ 法⁹⁾で整理・分析を行った。小項目、中項目、大項目に分けて整理を行った。A さんの生の言葉で伝えることは、当事者研究の大事なあり方と考え、象徴的な言葉はできるだけ反映した。意味内容を損なったり改変したりしないよう複数の研究者で検討し、252 枚のラベルから 5 段階のグループ編成を行った。その後 A 型図解化、B 型文章化の手順で分析を行った。

5. 倫理的配慮

A さんに対し、口頭および書面で、研究目的、概要、匿名性、機密性、研究参加の自由、研究参加の利益・不利益、不参加であっても不利益を被らないこと、同意撤回できること、録音データ、逐語録データ及び提供データの管理方法、研究終了後の破棄方法等を説明し署名による承諾を得た上で研究を進めた。

Ⅲ. 結果

1. KJ 法による分析

B 型文章化したものを以下に示す。5 段階表札は、『高校時代の違和感』、『暗黒期』、『リハビリテーション期』、『基礎的・汎用的能力の獲得期』、『自己理解/棚卸し期』、『キャリアプランニング時期』の 6 つを抽出した。KJ 法で整理した項目の表札は『 』、大項目【 」、中項目は《 》、小項目は< >、()は補足した語句である。インタビューで得られた A さんの語りは斜字で引用した。

1) 『高校時代の違和感』

Aさんは【高校時代の違和感】として<同級生との違いに悩む>ことや<集中できる場面の違い>という漠然としたものであったが、<運動と勉強の集中力や単純作業との違いは自覚していた>。

2) 『暗黒期』

県外の大学に進学し<高校時代の学び方との違いに困惑>した。<集中力が続かない、同じ作業を継続するのか苦手、勉強のやり方がわからない、頭に入らない、日中の睡魔、朝起きづらいなどに気づく>。<自分だけ何でできないんだという自己嫌悪感を抱く>ことも多く、<一人暮らしから生きづらさが具体化する>こととなった。一方、<保護者は、新聞記事から発達障害の傾向があることに気付いた>。Aさん曰く<強制送還のように他県から自宅へ戻る>こととなった。【特性の気付きから医療へ】つながり、<発達障害の診断>を受けたが、当時は<自分の感情を持って余して一番身近で感情をだしやすかった親に感情をぶつけてたっていう感じ>で【保護者との関係】は悪化した。

《入院をして生活リズムを立て直す》ことになったが、<入院前後は暗黒期(ポツンと自分が暗闇にいてもがいている感じ)>だったと表現した。<嫌な記憶に蓋をしている>ようで<入退院していた時期の記憶がない>という。入院中に<父に勧められた自叙伝を書き上げた>。400字詰原稿用紙39枚には《解離性健忘の期間》の《主治医との関係》や《入院中の看護師の配慮》、《相談支援事業所(の担当者から)は具体的な励まし》が記述されていた。

「時間もたくさんあるからできるんですが……。今読み返すしても、ちゃんと構成も考えているし、我ながら自分の気持ちを整理しながら書いていたと思う。」とAさんは【自叙伝を執筆し内省をする】機会を得ていた。

3) 『リハビリテーション期』

『リハビリテーション期』は、(B型事業所では清掃部品を袋詰めする作業)を行し就労経験を積み、<B型事業所では集中力の持続性を獲得できた>と実感した。

「自分はやってやろうっていう気持ちで行ったんですけど、でも集中力が30分しかもたなくて。所長さんから昼前には、入院していた病院へ帰るように言われて。そりゃもう、悔しい気持ちで一杯でしたねえ。看護師さんは16時までと思っているので「もう帰ってきたん？」と言われるかと思って、病院へ帰るのが嫌で嫌で……。でも、帰った時に看護師さんは一切その話題に触れない。その時に無言なのは「初日なんだから。」とフォローしてくれた気がしたんですよ。相談支援員からも「いきなり完璧にできる人もいないし、辞めるっていうことじゃなく30分しかもたないのであれば、次は40分を目指してみても……。徐々に時間を延ばしていくようやってみましょう。」と言われて。看護師さんや支援者さんたちに支えられてB型作業所へ通い続けることができたんだと思うんですよ。1年位通所していたら、集中できる時間も延びて30分しかもたなかった頃が嘘のように仕事が出来ようになってたんです。でも工賃は安いし、経済的に自立したいからフルタイムで働きたい、このままではいけないという想いはあったんです。」と《福祉就労から一般就労への動機》が語られた。

Aさんは<自らステップアップのタイミングを意識する>ことで、<障害者の集団面接会>に参加する機会を得た。応募した<事業所は支援員というサポートしてくれる職員がいるので安心感があった>ので面接をうけ、《事業所から内定通知が届き就労する》ことになった。

4) 『基礎的・汎用的能力の獲得期』

《週 30 時間の事業所(一般就労)》へは、毎日片道 2 時間掛けて通勤した。上司①の時は支援員らから《指示を受けて稼働する作業補佐員》からのスタートだった。上司②のもと 3 年目に昇格し、<作業員になり自立的に稼働しようと意識が変わった>が【人的環境から苦悩した時期】となった。《上司②の抽象的な指導に混乱する》ことや、<作業全体の説明がなく自立と責任を要求>され、<リーダー的な役割を求められる>ストレスから<目覚めが悪く気分が滅入る>などメンタル不調や<自尊心が低下し離職を考える時期が続いた>。

「いろいろありましたねえ・・・。特に辛かったのは、それまでは家族や友達からは気が利くとか言われてきてたんですが、上司②からは「昇格したんだから、仕事は自立的に考えて動くように」と言われて指示がないまま仕事を任されたり、自分で良かれと思ってやったことを「貴方にはそんな権限はないのに勝手なことをした。」とか。仕事の全体的な流れや納品先のことを質問しても「言われたことだけをしてもらいたい。」とか注意をされて・・・。その注意も具体的な説明がないから、どこに問題があったかが分からないから改善しようがない。ただ感情的に怒られているようにしか思えなくて・・・あの時期は本当に辛かったですねえ・・・。このままじゃ精神的に続かないと思っていたから、仕事帰りに転職しようとハローワークへ相談に行きました。」と当時を振り返った。

そのような時期に【上司の配置替えで環境が変化】した。<上司③の中長期的なキャリアを意識した面談や指導>から、《本人の意向を尊重したスキル獲得の指導》が行われた。それは<職業人として成長を応援してくれている>と実感が得られた。<多種多様な業務を担当する意味>や<アセスメント結果や対話から自己理解が深まった>。<思考的な業務を担当して自信に(も)つながった>。<応用行動分析や SST(ソーシャルスキル・トレーニング)を用いての対話>からは<組織や他者の考えや方や立場を理解する>ようになった。

5 年目「無期雇用面談を受けても、転職してキャリアアップしたいと思った。」と気持ちに変化がなかったことが語られた。

「勤めていた事業所は、そもそも週 30 時間の非常勤職員枠しかないんですよ。手取り 10 万円もないしボーナスもない状態では将来の不安もあるし・・・。最初からフルタイムの正社員になりたいという目標があったから、ずっとここで働くのが良いとは思ってなかったですしね・・・。でも、当時手順書作成などの作業を任されると何時間も掛けてしまって、作業の終わりが決められなかったんです。上司③からキャリアアップしたいならば、フルタイムに耐えられる体力が必要なことや、作業前に掛かる時間の予測や目標設定をするやり方を覚えた方が良くと教わって・・・。メモを取りながら誤差を確認していく作業を何回か繰り返しやっていくうちに、自分の思考的な癖や処理時間がわかってきました。上司③は、納品先へ一緒に連れて行ってくれて部署の人からお礼の言葉を直接聞く機会があったから自分も組織の役に立っているという実感も持てて。そうなれば自信もつくし、仕事のやり甲斐も感じられるようになりました。」と語った。

<上司③との対話 特性からひもづく経験と感情を深掘り>することにより、自己理解を深め《自分で業務遂行の予測や優先順位を考える習慣》化や、何気ない会話から父親の夢を見る時は予兆から【体調不良の気づきと対処法の獲得】ができた。自らの特性の対応策を得たことで、再び【キャリアについて内省】することになった。一年前に《キャリアアップを果たした元同僚 B の存在》がロールモデルとなり、正規職員/障害者雇用枠の公務員の採用試験を受ける準備を開始した。転職の準備は元同僚 B のアドバイスで< (ハローワークの)若者

就職支援センターを活用した。

5) 『自己理解/棚卸し期』

Aさんは、【過去10年間を内省し今後のキャリアにつなげる】ことを意識し、正規雇用の公務員を目指し試験対策は通勤時間を活用した。〈公務員試験は人生で一番頑張った〉と振り返った。そのため一時期、ストレスと疲労感からモチベーションは下がったが〈内定書類がきた時は嬉しかった〉と語った。その一方で〈今度は一般の職員のなかで働く苦労があると自覚した〉。

内定先へ提出した〈就労パスポートは客観的に自分をみれるポジティブなツール〉で、〈記入しながら客観的に自分をみて何が得意で何が苦手かを自己理解できた〉と語った。また〈発達障害特性があっても受け入れていない人たちもいる〉という他者理解も深めていた。《自己理解は他者理解を促進》させ、《多種多様の支援者との出会いと偶発的な出会い》を再確認した。【就労パスポートはセルフアドボカシー・ツール】として《次の職場への意欲向上につながった》。

6) 『キャリアプランニング時期』

Aさんはキャリアアップし公務員3ヵ月経過した気持ちは不安2割、頑張ってやっぴこう8割だと語った。〈仕事の予測をする経験が役に立っている〉、〈公務員となり仕事を自分で組み立てる自己効用感がある(り)〉、《仕事が生活の質を上げる》と語った。現在の生活は、職業評価の助言に従い安定就労を維持するために〈2ヵ月に一回の主治医との面談は継続している〉。〈土日は疲労回復から睡眠時間を確保するためにつかう〉が、〈家族との関係も改善〉し高齢の独り暮らしをする〈親族と買い物に行く〉など〈家族(人)としての役割も果たしている〉自分に〈充実感がありQOL向上を実感した(している)〉と語られた。

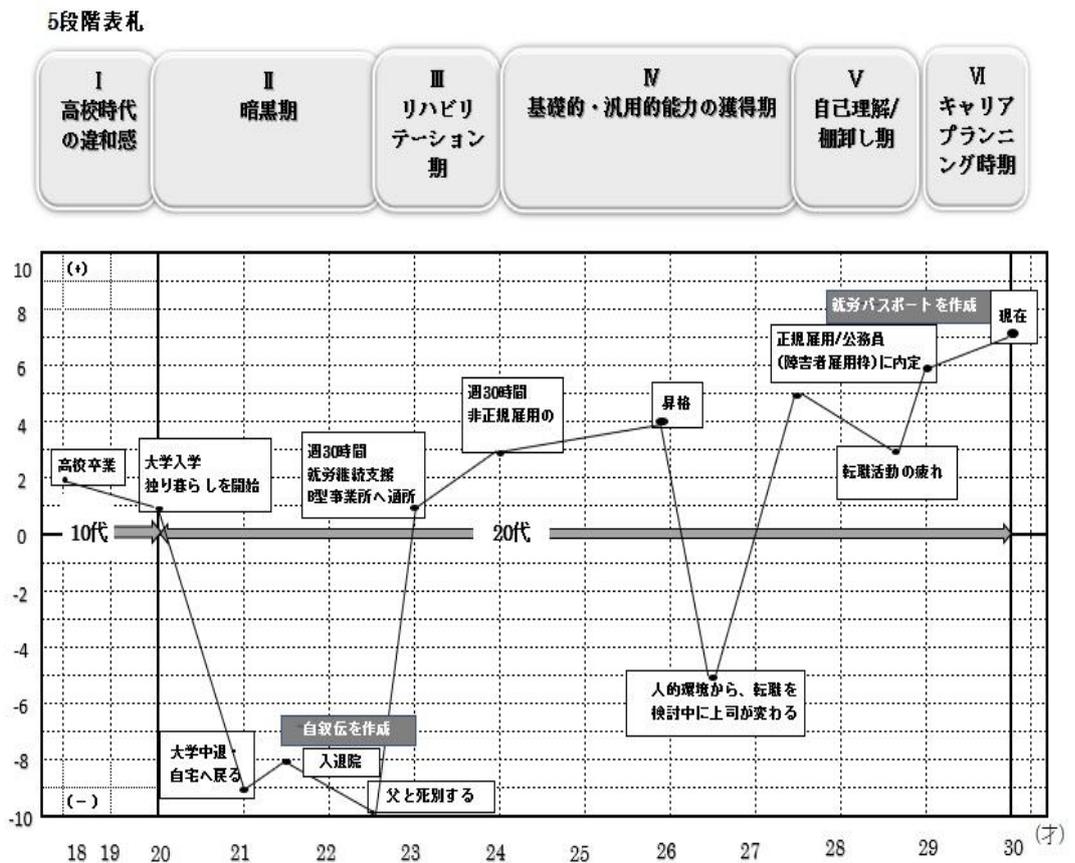


図1 Aさんのライフラインチャート

2. ライフラインによる分析

図1は、KJ法による5段階表札とライフラインチャートを重ねたものである。Aさんは、大学生活が始まってから下降カーブを描いている。大学を中退して睡眠障害の治療のための入院と父親との死別が重なり入退院が続き、暗黒期と称する低迷期が続いた。就労にむけた準備として就労継続支援B型事業所へ通所し、週30時間の非正規雇用の事業所(一般就労)へ転職、昇格するまでは上昇カーブを描いていた。しかし、上司②との関係により身体的不定愁訴や自尊感情が低下し下降カーブをたどった。その後、後任の上司③との対話やアセスメント結果を共有してもらうことで特性理解や職業スキルの向上を自覚し自己肯定感が高まり、フルタイム就労という目標を意識して上昇カーブへと転じた。ただし、一時期、公務員の試験対策の疲れによって生じたストレスと疲労感からモチベーションは下がった。しかし、公務員となり3カ月経過した現在もモチベーションは高く維持している。

IV. 考察

1. 対象者の転機と支援との関係

転機に対する当事者の向き合い方は、障害の有無に関わらず当事者が「危機」と捉えるか「次への機会(ステップ)」と捉えるかの違いがある。その反応の違いは、当事者がリソース「資源」を意識しているか、危機に立ち向かった経験からの成功体験の質に影響する。

ASDの特徴として、汎化の困難が挙げられている。就労場面においては、習得したと思われるがちな作業も場所や場面が変わると柔軟に応用することが難しいといわれている。具体的な業務指示がなく、臨機応変な対応を求められると、不安を覚え作業が進まないことや指示とは異なることをやってしまうこともある。原因のひとつとして、耳からの情報処理が苦手なことがあり口頭指示のみの場合、聞き間違えたり、長い説明が途中で分からなくなったりするという特性もある。そのため、支援者は事前に作業のマニュアルを渡しておくことや作業手順や場所を構造化する配慮、また支援者が作業の進行状態を確認するなど認知機能に合わせた支援が求められる。また、うまくいかない状況が続くと心理的なストレスから「自分は当たり前ことができている」「自分は職場で役に立っていない」といった負の感情から、対象者のように有用感や自己肯定感の低下につながる場合もある。不安な気持ちを持ち続けると出勤が不安定になったり、二次障害の発症、離職へと気持ちが傾くものと考えられる。そのため企業は、移行期の支援として、厚生労働省が推奨している「就労パスポート」や「ナビゲーションブック」などの移行促進ツールの活用や、地方職業センターの職業評価をうけた入職者は結果の把握、そして入職後もキャリア形成の一貫として日々の作業場面でインフォーマルなアセスメントの実施が有効な支援策といえる。

また定着支援として、障害のある労働者の心理的健康度向上に向け、仕事に関して肯定的で充実した感情および態度というワーク・エンゲイジメントが重要となる。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態である。島津は、ワーク・エンゲイジメントは特定の対象、出来事、個人、行動など一時的な状態ではなく、仕事に対する持続的かつ全般的な感情の認知と定義し、この労働者のメンタルヘルスへの影響は大きく、組織へのコミットメントの高さや離職率の低さ、組織における従業員の自発性の向上や前向きな行動の増加、さらには、抑うつや心理的苦痛の低さなどとの関連性を指摘している¹⁰⁾。小田切らは自身の役割の明確さ、周囲からの支援の得やすさ、自身の仕事に対する裁量度、学びと成長の機会の頻度などといったソフト面の要素によりこのワーク・エンゲイジメントが向上すると指摘している¹¹⁾。

キャリアカウンセリングの理論家・実践家であるナンシー・シュロスバーグ (Nancy K. Schlossberg) は、就職や結婚、親の死などライフイベントを契機に転機が訪れ、転機の連続がその人のキャリアを形成すると述べている。転機にうまく対処するための3つの段階と転機を乗り越えるための資源は4つのSであるとした¹²⁾。この4つのSとは、① **Situation** (状況 : 原因や一時的かどうかなど状況を把握して理解する)、② **Self** (自分自身 : 自分の気持ちや興味、地位など把握する)、③ **Support** (支援 : 家族、周りの人、公的機関、民間団体など外部支援の把握)、④ **Strategies** (戦略 : 方向性や期限など行動計画を考える) というもので、自分自身の内外にどのように存在するのかわかむことで転機を乗り越えるために大切な要素となる。

また、20世紀末のキャリア理論家のジョン・クランボルツ (John D. Krumboltz) は「学習し続ける存在」として強調し偶然の予期せぬ出来事からもキャリアによる影響を及ぼす、偶然を好機として捉える5つのスキルを提示し、それらのスキルを磨くことの重要性を強調した¹²⁾。これらは予期しない出来事をただ待つだけでなく、自ら創り出せるように主体的に行動したり、周囲の出来事に神経を向けるなど偶然の出来事を意図的・計画的にステップアップの機会へと変えていくべきだという考え方でもある。

Aさんは、週30時間(非正規雇用/一般就労)の事業所に入職して3年目に昇格したが、上司

との人間関係からワーク・エンゲイジメントが低下し離職を検討していた。その時期に、偶然の予期せぬ出来事として上司の人事異動があり、新しい上司との出会いがあった。その出来事によりワーク・エンゲイジメントが向上することにより、離職を回避し転機を乗り越えることの可能性を見出した。それは新たな上司との関係をリソースとして、上司から提供されたアセスメント情報や対話から自身の特性を客観視し、自己理解を深める契機となったと考えられる。その結果、自らの目標とするキャリアビジョンに向けて業務を通じて職業能力の向上(On-the-Job Training: 以下、OJT という)に取り組むという、内発動機になったと考えられる。また、Aさんの偶然を好機として捉えた5つのスキルは、①好奇心(Curiosity): キャリアアップができる新しい環境を模索する、②持続性(Persistence): 週40時間/正規職員の公務員試験に向けて努力し続ける、③柔軟性(Flexibility): 勤務時間をOJTと捉え主体的に課題解決のスキルをみがく、④楽観性(Optimism): 転職ができると前向きに捉える、⑤冒険心(Risk-taking): 結果はどうなるのか分からないがチャレンジすることを恐れない、という主体的な行動へとつながったと考えられる。

表2は、Aさんの転機における行動変容である。

表2 Aさんの転機における行動変容

「転機」の4Sモデル		Aさんの転機と行動変容
転機になったイベント	転機が起こる	上司②との関係から離職を考える。
転機の3つのステップ	転機を見定める	イベント(上司の異動)により、どのような変化をもたらしているのか客観的に把握する。
	リソース(資源)を点検する	状況(Situation)、自分自身(Self)、支援(Support)、戦略(Strategies)を検討し、自分を応援してくれる上司③への援助を求める。
	受け止め対処する	主体的に転機を乗り越えるために業務遂行時間の予測と、優先順位の検討の振り返りを繰り返し実施する。 思考のパターンや、心身の変化に気付きやすくなった。
転機がもたらす4つの変化	日常生活の変化	公務員採用試験の勉強をはじめ。
	自己概念の変化	職業能力感・職場適応力を意識する。
	人間関係の変化	主体的に検討し、積極的行動が増えた。
	役割の変化	職場内のリーダー的存在が強化された。
転機の3つの段階	転機の始まり	公務員採用試験の勉強をはじめ。
	転機の最中(ストレス)	試験勉強からの疲労感が蓄積した。
	転機の終わり(受容)	合格通知を受領して、新たなキャリアのプランニング時期に入ったと自覚する。

松為は、障害者のキャリア発達論は 1990 年代の後半から職場適応に関する関心が急速に高まったと述べている。また、従来のキャリア発達論をそのまま障害のある人に援用するには、いくつかの課題があると述べている。それらの要因として、一般的に職業的成熟が遅れがちであり、低い社会経済的な地位の職業に甘んじてしまい職業興味に一貫した傾向あったり、特定分野に集まりがちで職業的な情報の範囲が狭くなってしまうと指摘もしていると述べている²⁾。知的に遅れがない A さんの場合、転職における行動変容はジョン・クランボルツが提唱したブランド・ハップスタンス (Planned Happenstance) 理論のモデルで理解できる。ブランド・ハップスタンス理論とは、ジョン・クランボルツによって提唱された「計画された偶発性理論」と訳され、個人のキャリアは「偶然を主体性や努力によって最大限に活用し、キャリアを歩む力に発展させること、そして偶然を自ら意図的に生み出すよう、積極的に行動したり、好奇心をもつことで自らのキャリアを創造する機会を増やすことができる」と説いている¹²⁾。A さんは、自身で転職と見極めリソースを活かし、内発的動機によりキャリアアップしたいという気持ちがエンパワーメントしたことが見て取るからである。このように、しばしば障害者の支援においては、支援する者 (支援者) と支援される者 (障害者) の 2 項対立でとらえがちであるが、むしろ、当事者の主体性をどのように見出し支援していかかが重要であると考えられる。

前原らは、自己理解が発達障害者本人の職場適応に必要な条件を見直していくうえでの鍵であると指摘しており、「職業上の課題としての捉え直し」は、支援者の計画的な支援行動というよりも支援に基づく発達障害者本人の主体的な認識変化と関連すると述べている¹³⁾。このように支援者は、認知機能に働きかける応用行動分析やソーシャルスキルトレーニングなどを用いて、キャリア形成を願う本人のニーズや物語 (ナラティブ) を現実に行えるよう主体的を引き出し、本人が設けた目標達成に向けて効果的に自己管理ができるよう支援していくことが重要であると考えられる。

2. 企業内キャリア形成

Rubin, Roessler & Rumrill (2016)は、職リハのプロセスは、評価、プランニング、介入、配置の 4 つの時期から構成され、この内の「評価」は、障害者の①現在及び可能性としての職業的な力や興味の幅を理解し、②そのような力や興味に見合った可能性ある仕事について知り、③そのために必要なサービスや支援について知ることができるように支援することが必要と述べている¹⁴⁾。ASD 者のキャリア形成においては、企業内支援者も含めて、支援者が、その ASD 者の実態を的確に把握することが重要である。

A さんのワーク・エンゲイジメントが低下した時期は、組織から期待される役割を果たそうと過剰適応をする一方、上司からの威圧的な発言や適切な説明がないことからのストレスにより、不眠や疲労感など身体症状が現れていた。横田らは、極端な努力をして業務に取り組んだり我慢をしすぎたりすることから、様々な精神症状が生じるという過剰適応は、精神症状の問題が成人期の適応に強い影響を及ぼすという指摘があり、ASD のある人の QOL やメンタルヘルスの観点から重要な概念であると述べている¹⁵⁾。障害を開示した一般就労を選択した障害者においては、企業等の一般求人枠で働く人と異なり、小田切らは過剰適応を予防し ASD 者のメンタルヘルスを考えるとともに、単に一時的な障害者雇用率の増加を目指すのではなく勤続年数や心理的健康度にも着目し「働き続けたい会社づくり」に向けた配慮や職場環境整備が行われる必要があると述べている¹¹⁾。

山懸は、発達特性は生涯続くものであることから、ロングライフ・ディスオーダーとして捉えるべきであるという考え方が提唱されていると述べている¹⁶⁾。企業等で行われる雇用継続の評価査定は、担当業務と障害特性が密接に関係することから評価項目や要求基準を開示し共通理解を促したうえで、体調変化や職業能力と適性に合わせて挑戦できる環境づくりが求められる。上司や支援者は、業務指示を単に命令として伝えるだけでなくコミュニケーションの崩壊や感情的反応を生まないよう心理的安全性を担保する必要がある。

障害者の就労支援においては、前原はアセスメントには、個人に対する就労支援の改善及び見通しの把握が可能になるといった効果があると述べている。障害者個人のみならず、障害者雇用を行う企業における取組も求められる¹⁷⁾。金は、企業がより障害者雇用に当たって必要となる様々な情報を得られるようにする必要があると指摘している¹⁸⁾。また、今後はICTの普及や個人の価値観の多様化を背景に、障害者雇用においてもパソコン業務の増加やテレワークに対応した人材管理の対応が予想される¹⁹⁾。そのため企業内支援者は、継続的に本人のニーズや健康状態を把握し、本人の生き方を尊重した働き方を共に検討することができるよう必要な知識やスキルを習得する必要がある。また組織の環境変化や慣行・文化が、ASD者の就労継続を阻む障壁にならないよう、障害者と組織双方への働きかけが重要になると考える。その実践の先に、障害者の人格と個性を尊重した共生社会の実現と、ディーセント・ワークの実現があるものと考えられる。

V. まとめと今後の課題

本研究では、ASD者のキャリア形成に焦点をあて、転機と捉えたでき事の心理的变化と、その際の支援者との相互作用を明らかにすることであった。Aさんの転機において、キャリアアップをしたいという思いを、異動してきた新たな上司③がキャリア形成の目的を明確化し、OJTを通じてAさん自身が職業スキルを獲得できるようにアプローチした経過でもあった。その過程においては、Aさんは上司③との間で信頼関係を気づき、その相互作用によって、自己有用感や自己肯定感を回復することができたともいえる。キャリア形成とは、多様な意味を含む概念だが、その中核にあるのは「自分は何をしている時に、価値やその意味を感じるのか」「自分は何がやりたいのか」「自分は何が得意で、何が不得意か」という自身と向き合い、また「自分らしい働き方」とは何かがわかっていることともいえる。その自分の軸を持つことから、自らが自身の雇用の在り方について検討する機会へつながるともいえる。

ASD者の雇用においては、本人と環境との関係の影響を受けやすいことや、健康を維持していく自己管理能力の問題がある。それは、合理的配慮によって能力が発揮しやすい環境を自らが作り出すことでもあり、キャリアアップの意識の高まるを期待できる。しかし実際、このような取り組みが、本人の配置替えや上司・同僚の異動した場面において有効であるかは、客観的な検証はできておらず、今後もAさん支援を行いながらその効果も検証したい。

企業等では、採用時から雇用維持に至る全てのプロセスにおいて、対象者のニーズや体調に応じた配慮が不可欠である。しかし、現在のところ支援機関らが行ったアセスメント結果を活用することや、障害のある職員にむけて評価査定の要求基準を開示して主体的にキャリアを考える取り組みが積極的に行われているとは言い難い。それは企業の障害者雇用の位置づけや経営方針にも関わることから、組織内で検討が求められる課題といえよう。

- 11) 小田切岳士, 森浩平, 田中敦士. 障害のある労働者の心理的健康度向上に向けた配慮の在り方—ワーク・エンゲイジメントに注目して—. 札幌学院大学人文学会紀要. 2020, 108, 55-64.
- 12) 渡辺美枝子. 新版キャリアの心理学キャリア支援への発達のアプローチ. 2018, ナカニシヤ出版, 京都.
- 13) 前原和明, 八重田淳. 発達障害者における「自己理解の支援」の意味についての質的分析: テキストマイニングによる統合的分析. リハビリテーション連携科学. 2020, 21(1), 64-69.
- 14) Rubin SE, Roessler RT & Rumrill PD. Foundations of the vocational rehabilitation process 7th ed. 2016, pro-ed, Texas.
- 15) 横田圭司, 千田若菜, 飯利千恵子, 斉藤由美. 知的障害と発達障害をめぐるトランジション. 児童青年精神医学とその近接領域. 2018, 59(5), 566-576.
DOI: 10.20615/jscap.59.5_566
- 16) 山縣文. 発達障害と認知症を鑑別するための臨床的特徴. 精神医学. 2020, 62(7), 985-999.
- 17) 前原和明. 障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況. *Total Rehabilitation Research*. 2020, 8, 29-38.
DOI: 10.20744/trr.8.0_29
- 18) 金紋廷. 企業の障害者雇用実態と課題に関する研究～企業の障害者雇用実態調査を中心に～. *Total Rehabilitation Research*. 2016, 3, 28-45.
DOI: 10.20744/trr.3.0_28
- 19) 宇野京子, 伊藤美和, 水内豊和. 国立大学における障害者雇用の実態: COVID-19 対応も含めて. とやま発達福祉学年報. 2021, 12, 13-20.
DOI: 10.15099/00021454

CASE STUDY

A Case Study of the Career Advancement Motivation and Behavior Change with Adolescent Men in Autism Spectrum Disorders: An Investigation of 10 Years of Work and Support Received at Crucial Junctures in a Career

Kyoko UNO¹⁾ Kazuaki MAEBARA²⁾

1) Job Coach

2) Department of Education and Human Studies, Akita University

ABSTRACT

Supporting the career formation of persons with high-functioning autism (HFA) has not been sufficiently considered, even though support for their employment has been greatly encouraged. This study examines the key perspectives to support the career formation of persons with HFA. This was accomplished by analyzing the career history and work environment of a person with autism spectrum disorder (ASD). This study identified the significance of specific support actions in transition periods over the 10-year career of an individual, A, with ASD. This was achieved by analyzing their interview data using the KJ Method and Lifeline Method. The analyses showed that their conversation and informal assessment information shared by the supporter during the transition period enabled A to develop self-understanding. Furthermore, it precipitated his consideration of a career. The analysis also showed A was experiencing over-adaptation caused by the overbearing nature of his supervisor and consequently experienced a mental upset, decreasing engagement at work. Employers must recognize the necessity of supporting persons with ASD in maintaining their mental health to encourage career growth and development.

< Key-words >

autism spectrum disorder, life line chart, career formation, career development, turning point

maebarakazuaki@gmail.com (Kazuaki MAEBARA)

Total Rehabilitation Research, 2022, 10:52-66. © 2022 Asian Society of Human Services

Received
April 12, 2022

Revised
May 20, 2022

Accepted
May 27, 2022

Published
June 30, 2022



TOTAL REHABILITATION RESEARCH

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

Masahiro KOHZUKI Yamagata Prefectural University of Health Sciences (Japan)

EXECUTIVE EDITORS

Changwan HAN Shimonoseki City University (Japan)

Aiko KOHARA

Shimonoseki City University (Japan)

Daisuke ITO

Tohoku Medical Megabank Organization (Japan)

Eonji KIM

Miyagigakuin Women's University (Japan)

Giyong YANG

Pukyong National University (Korea)

Haejin KWON

University of the Ryukyus (Japan)

Hitomi KATAOKA

Yamagata University (Japan)

Jin KIM

Choonhae College of Health Sciences (Korea)

Kyoko TAGAMI

Aichi Prefectural University (Japan)

Makoto NAGASAKA

KKR Tohoku Kosai Hospital (Japan)

Masami YOKOGAWA

Kanazawa University (Japan)

Megumi KODAIRA

International University of Health and Welfare
Graduate School (Japan)

Misa MIURA

Tsukuba University of Technology (Japan)

Moonjung KIM

Korea Labor Force Development Institute for the
aged (Korea)

Shuko SAIKI

Tohoku Fukushi University (Japan)

Suguru HARADA

Tohoku University (Japan)

Takayuki KAWAMURA

Tohoku Fukushi University (Japan)

Yoko GOTO

Sapporo Medical University (Japan)

Yongdeug KIM

Sung Kong Hoe University (Korea)

Yoshiko OGAWA

Teikyo University (Japan)

Youngaa RYOO

National Assembly Research Service: NARS
(Korea)

Yuichiro HARUNA

National Institute of Vocational Rehabilitation
(Japan)

Yuko SAKAMOTO

Fukushima Medical University (Japan)

Yuko SASAKI

Sendai Shirayuri Women's College (Japan)

EDITORIAL STAFF

EDITORIAL ASSISTANTS

Haruna TERUYA University of the Ryukyus (Japan) / Shimonoseki City University (Japan)

Natsuki YANO University of the Ryukyus (Japan)

as of April 1, 2022

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

VOL.10 JUNE 2022

© 2022 Asian Society of Human Services

Presidents | Masahiro KOHZUKI & Sunwoo LEE

Publisher | Asian Society of Human Services
#303, Kokusaiboueki Bld.3F, 3-3-1, Buzenda-cho, Shimonoseki, Yamaguchi, 750-0018, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com

Production | Asian Society of Human Services Press
#303, Kokusaiboueki Bld.3F, 3-3-1, Buzenda-cho, Shimonoseki, Yamaguchi, 750-0018, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com

TOTAL REHABILITATION RESEARCH
VOL.10 JUNE 2022

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

Subjective Effect of Adding Music to Promote Long-term Care Preventive Exercises

Tomomi TAGUCHI et al. 1

Development of Clumsiness Scale in Junior High School Students

Tetsuya TAKAHASHI 19

Knowledge and Skills of Support Workers of Persons with Disabilities in Japan

Kazuaki MAEBARA et al. 32

Shift in Lifestyle and Individual Functioning of Older Adult Community Members in
Japan under COVID-19:
An Exploratory Study

Yuji MARUYAMA 43

CASE STUDY

A Case Study of the Career Advancement Motivation and Behavior Change with
Adolescent Men in Autism Spectrum Disorders:
An Investigation of 10 Years of Work and Support Received at Crucial Junctures
in a Career

Kyoko UNO et al. 52

PUBLISHED BY
ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES
YAMAGUCHI, JAPAN